

ตารางแสดงการกำหนด ค่ามาตรฐาน และกระจายน้ำหนักตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัสตัวชี้วัด	หน่วยงาน / ตำแหน่ง ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาค (รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ 1-5))															หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง						
		กปภ.ข.1-10 ^A					กปภ.สาขา					สปก.1-5											
		ผอ.กอง	นักบริหาร 9-10	หัวหน้างาน	พว. ชั้น 8	พว. ระดับปฏิบัติการ	ผจก.กปภ.สาขา	ผจก.กปภ.สาขา	หัวหน้างาน	พว. ชั้น 8	พว. ระดับปฏิบัติการ	ผอ.สำนัก	ผอ.กอง	นักบริหาร 9-10	หัวหน้างาน	พว. ชั้น 8	พว. ระดับปฏิบัติการ	ผอ.ฝ่าย/สำนัก ^C	ผอ.กอง	นักบริหาร 9-10	หัวหน้างาน	พว. ชั้น 8	พว. ระดับปฏิบัติการ
	ด้านการเงิน	(10)	-	-	-	-	(10)	(10)	(10)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C-กปภ.-1	กำไรจากการดำเนินงาน (EBITDA)	5	-	-	-	-	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C-กปภ.-2	ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	5	-	-	-	-	5	5	5	-	-	5	5	-	-	-	-	5	5	-	-	-	
	ด้านลูกค้า	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	
C-กปภ.-3	ระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ กปภ.	5	5	5	5	5	10	10	10	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C-กปภ.-4	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานระดับฝ่าย/สำนัก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	ด้านกระบวนการภายใน	(45)	(40)	(40)	(30)	(30)	(50)	(50)	(45)	(35)	(35)	(25)	(20)	(20)	(15)	(15)	(15)	(60)	(35)	(35)	(30)	(20)	(20)
C-กปภ.-5	ระดับความสำเร็จด้านประสิทธิภาพของกระบวนการหลัก (1) คุณภาพน้ำประปาที่ผ่านเกณฑ์ (2) จำนวนผู้ใช้น้ำเพิ่ม (3) อัตราน้ำสูญเสีย (4) จำนวนครั้งที่หยุดจ่ายน้ำ (5) แรงดันน้ำเฉลี่ย (6) ปริมาณน้ำจ่ายสายส่วนเพิ่ม	15	15	15	10	10	35	35	30	20	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C-กปภ.-6 ^B	ระดับความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (1) ระดับความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (2) ระดับความสำเร็จในการขยายผลนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7	7	7	7	7	
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	
C-กปภ.-7 ^B	ร้อยละความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการ	10	10	10	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	20	20	10	10	
C-กปภ.-8 ^B	ร้อยละการเบิกจ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงในช่วงปี	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	5	5	-	-	-	-	5	5	-	-	
C-กปภ.-9 ^C	ตัวชี้วัดตามนโยบายองค์กร																						
	(1) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการจัดการน้ำสะอาด Water Safety Plan : WSP ปี 2563	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	
	(2) ร้อยละของจำนวน กปภ.สาขา ที่เข้าร่วมนโยบายส่งเสริม และกำกับการบริหารจัดการลดน้ำสูญเสีย	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	
	(3) Core Business Enablers (3)-1 Core Business Enablers ภาพรวม (3)-2 Core Business Enablers รายด้าน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	-	-	-	-	-	
	ด้านการเรียนรู้และเติบโต	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	(10)	
C-กปภ.-10	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของสายงาน	5	-	5	-	-	5	5	5	-	-	5	5	-	5	-	-	5	5	-	5	-	
C-กปภ.-11	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	5	-	5	-	-	5	5	5	-	-	5	5	-	5	-	-	5	5	-	5	-	
C-กปภ.-12	จำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วมตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	-	5	-	5	5	-	-	-	5	5	-	-	5	-	5	5	-	-	5	-	5	
C-กปภ.-13	ระดับความสำเร็จจากการเรียนรู้และพัฒนางาน	-	5	-	5	5	-	-	-	5	5	-	-	5	-	5	5	-	-	5	-	5	
	รวมน้ำหนักตัวชี้วัดร่วม ^D	70	55	55	45	45	80	80	75	55	55	45	40	35	30	30	30	80	55	50	45	35	
	จำนวนตัวชี้วัดรวม	11	8	8	8	8	9	9	9	7	7	8	8	7	6	6	6	8	8	7	6	6	

หมายเหตุ

- A. - ผจก.กปภ.ข.1-10 โดยหลักการให้ปรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ผจก.กปภ.ข.1-10 มาปรับใช้ (ซึ่งสามารถปรับตัวชี้วัดและน้ำหนักในการประเมินได้ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย)
- B. - สำหรับระดับหัวหน้างานขึ้นไปตามภารกิจที่รับผิดชอบ และสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดให้กับพนักงานได้ทุกระดับตามที่ได้รับมอบหมาย
- หากหน่วยงานไม่มีการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด C-กปภ.-6, C-กปภ.-7 และ C-กปภ.-8 ให้น้ำหนักของตัวชี้วัดดังกล่าว ไปกำหนดเป็นน้ำหนักของตัวชี้วัดตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (R)
 - หน่วยงานสามารถกำหนดตัวชี้วัดตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (R) ให้กับพนักงานในสังกัด เพื่อสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยอิงจากเป้าหมาย ผลลัพธ์ และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความเห็นชอบจาก ผจก.กปภ.สาขา หรือ ผอ.กอง ขึ้นไป
- C. - กำหนดให้ Core Business Enablers เป็นตัวชี้วัดตามนโยบายองค์กร สำหรับ ผอ.ฝ่าย/สำนัก ของหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง ในสัดส่วนร้อยละ 30
- ทั้งนี้ ในกรณีที่มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อน Enablers รายด้านโดยตรง ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักของ Enablers ทั้งรายด้านที่รับผิดชอบและภาพรวม / ในกรณีที่ไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรง ให้รับน้ำหนัก Enablers ภาพรวมเพียงอย่างเดียว
- หน่วยงานสามารถกำหนดหรือถ่ายทอดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับ Core Business Enablers ให้กับพนักงานที่ได้รับมอบหมายหรือมีความเกี่ยวข้อง ในรูปของตัวชี้วัดตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (R) ได้
- D. - น้ำหนักที่เหลือจากตัวชี้วัดรวม (ในรูปของร้อยละ) คือส่วนน้ำหนักของตัวชี้วัดตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (R) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของด้านกระบวนการภายใน พิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมจากคู่มือมาตรฐานตัวชี้วัดบุคคล ที่ <https://hrpd.pwa.co.th>

ตารางแสดงรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัส	ที่มา	วัตถุประสงค์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด					คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
					1	2	3	4	5	
ด้านการเงิน										
C-กปภ.-1	บันทึกข้อตกลง	เพิ่มผลกำไรจากการดำเนินงานขององค์กร/สายงาน	กำไรจากการดำเนินงาน (EBITDA)	ล้านบาท						กำไรจากการดำเนินงานก่อนดอกเบี้ยจ่าย เงินปันส่งรัฐ ค่าเสื่อมราคาและค่าใช้จ่ายตัดจ่าย (Earnings Before Interest Depreciation and Amortization: EBIDA) กำไรจากการดำเนินงาน ส่วนมาจาก รายได้จากการดำเนินงาน หักด้วย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ปีบัญชี 2563 รายได้จากการดำเนินงาน ประกอบด้วย รายได้จากการจำหน่ายน้ำและบริการ - สุทธิ และรายได้จากการขายเขตจำหน่ายน้ำ ตัดบัญชี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ไม่รวมโบนัสจ่ายและการปรับค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจตามมติ ครม.) ค่าจ้างและค่าบริการ ค่าไฟฟ้า ค่าวัสดุการผลิต (รวมค่าซื้อน้ำมันดิบและน้ำประปา) ค่าวัสดุดำเนินงานและซ่อมบำรุง ค่าใช้จ่ายติดตั้งและวางท่อ และค่าใช้จ่ายดำเนินงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมรายได้ที่ไม่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ค่าเสื่อมราคาของอาคาร สิ่งก่อสร้าง ครุภัณฑ์ และค่าตัดจำหน่ายสิทธิการใช้ประโยชน์ทรัพย์สิน ดอกเบี้ยจ่าย ผลคะแนนประเมินมาจากผลการดำเนินงาน EBIDA ของสายงาน เงื่อนไขการปรับค่าเกณฑ์วัดปี 2563 หากหน่วยงานใด ผู้ว่าการได้อนุมัติจัดสรรค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มเติมระหว่างปี 2563 เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้ดำเนินการขอปรับเป้าหมายค่าใช้จ่าย โดยเสนอผู้ว่าการพิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งรายงานค่าใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติจัดสรรเพิ่มและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงให้สายงาน รพพ. (กองประเมินผลการดำเนินงาน) ภายในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2563 ซึ่งการขอปรับค่าใช้จ่ายต้องสามารถตรวจสอบได้ จึงจะดำเนินการปรับเป้าหมายให้
C-กปภ.-2	บันทึกข้อตกลง	บริหารค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	(ร้อยละ)	98	96	94	92	90	ประกอบด้วย ค่าโฆษณา ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าส่งเวลา ค่าฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในประเทศ และต่างประเทศ ค่าเครื่องเขียนแบบพิมพ์ ค่าถ่ายเอกสารและพิมพ์เขียว ค่าวัสดุสิ้นเปลืองทั่วไป ค่ารับรอง ค่าใช้จ่ายในการประชุม ค่ารับรองตำแหน่ง และค่าใช้จ่ายอื่นๆ
ด้านลูกค้า										
C-กปภ.-3	บันทึกข้อตกลง	เพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้า	ระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ กปภ.	(ระดับ)	1	2	3	4	5	วัดระดับความพึงพอใจของลูกค้าประจำปีบัญชี 2563 ของ สายงาน ประเมินโดย หน่วยงานอิสระ (Third Party) ที่มีความน่าเชื่อถือเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ประเด็นในการสำรวจอย่างน้อยต้องประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ ด้านกระบวนการ (ขั้นตอน ระยะเวลา ความถูกต้องในการให้บริการ) และคุณภาพการให้บริการในด้านต่างๆ เช่น แรงดันน้ำ คุณภาพน้ำ การหยุดจ่ายน้ำ เป็นต้น ด้านทัศนคติของผู้ใช้น้ำที่มีต่อผลิตภัณฑ์ และต่อองค์กร คำนวณจาก ค่าคะแนนที่ต่ำกว่า + ค่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง - ค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่า ช่วงห่างของค่าเป้าหมาย หมายเหตุ: ด้วยค่าเกณฑ์วัดของตัวชี้วัด อยู่ในรูปแบบเดียวกันกับค่าเกณฑ์วัดของแบบสำรวจฯ (ระดับ 1-5) จึงสามารถใช้ค่าคะแนนจากผลการสำรวจเป็นคะแนนผลการปฏิบัติงานได้ โดยไม่ต้องคำนวณเพิ่มเติม
C-กปภ.-4	บันทึกข้อตกลง	เพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ลูกค้าภายใน) ที่มีต่อหน่วยงานระดับฝ่าย/สำนัก	(ระดับ)	1	2	3	4	5	วัดระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ลูกค้าภายใน) ที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับฝ่าย/สำนัก ประจำปีงบประมาณ 2563 โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานเอง คำนวณจาก ค่าคะแนนที่ต่ำกว่า + ค่าผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง - ค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่า ช่วงห่างของค่าเป้าหมาย หมายเหตุ: ด้วยค่าเกณฑ์วัดของตัวชี้วัด อยู่ในรูปแบบเดียวกันกับค่าเกณฑ์วัดของแบบสำรวจฯ (ระดับ 1-5) จึงสามารถใช้ค่าคะแนนจากผลการสำรวจเป็นคะแนนผลการปฏิบัติงานได้ โดยไม่ต้องคำนวณเพิ่มเติม

ตารางแสดงรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัส	ที่มา	วัตถุประสงค์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด					คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
					1	2	3	4	5	
ด้านการบริหารภายใน										
C-กปภ.-5	บันทึกข้อตกลง	ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามกระบวนการหลักให้เป็นไปตามเป้าหมาย	ระดับความสำเร็จด้านประสิทธิภาพของกระบวนการหลัก							วัดระดับความสำเร็จด้านประสิทธิภาพของกระบวนการหลัก เพื่อให้ผลการดำเนินงานที่สำคัญเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแยกออกเป็น 6 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) คุณภาพน้ำประปาที่ผ่านเกณฑ์ (2) จำนวนผู้ใช้น้ำเพิ่ม (3) อัตราน้ำสูญเสีย (4) จำนวนครั้งที่หยุดจ่ายน้ำ (5) แรงดันน้ำ และ (6) ปริมาณน้ำจำหน่ายส่วนเพิ่ม
			(1) คุณภาพน้ำประปาที่ผ่านเกณฑ์	(ร้อยละ)	<96	-	96	98	100	ระดับของคุณภาพน้ำประปาทางด้านกายภาพ ด้านเคมี และด้านแบคทีเรีย ในพื้นที่บริการ (จากก๊อกน้ำของผู้ใช้น้ำ) โดยจะวัดคุณภาพน้ำประปาในแต่ละด้านเป็นร้อยละของตัวอย่างน้ำที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานน้ำประปาตามข้อแนะนำขององค์การอนามัยโลก (WHO) โดยพารามิเตอร์ที่นำมาตรวจวัดทั้ง 3 ด้าน (ทั้งหมด 15 พารามิเตอร์) ค่าเกณฑ์มาตรฐานน้ำประปาของพารามิเตอร์ความถี่ในการเก็บตัวอย่าง ด้านกายภาพและด้านแบคทีเรีย เดือนละ 1 ตัวอย่าง และด้านเคมี เก็บ 1 ตัวอย่างต่อ 2 เดือน ใน กปภ.สาขา โดยให้วัดคุณภาพน้ำ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 - กันยายน 2563 คำนวณจาก $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างที่ทุกพารามิเตอร์ที่ผ่านเกณฑ์ในแต่ละด้านในรอบบัญชี 2563}}{\text{จำนวนตัวอย่างที่ตรวจวัดทั้งหมดในด้านนั้นๆ (ด้านกายภาพ หรือด้านสารเคมี หรือด้านแบคทีเรีย)}} \times 100$ หากตัวอย่างน้ำที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานน้ำประปาตามข้อแนะนำของ WHO ในพารามิเตอร์ใดพารามิเตอร์หนึ่ง สำหรับการตรวจวัดด้านกายภาพ หรือ ด้านเคมี หรือ ด้านแบคทีเรีย ถือว่าตัวอย่างน้ำนั้นไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานน้ำประปาตามข้อแนะนำของ WHO ในด้านนั้นๆ
			(2) จำนวนผู้ใช้น้ำเพิ่ม	ราย	ตามการกระจายค่าเกณฑ์วัดของสายงาน					จำนวนผู้ใช้น้ำที่ได้ขอติดตั้งมาตรวัดน้ำที่เป็นผู้ใช้น้ำรายใหม่หรือลูกค้าใหม่ ในปีบัญชี 2563 รวมจำนวนผู้ใช้น้ำเพิ่มของโครงการวางท่อขยายเขตจำหน่ายน้ำ
			(3) อัตราน้ำสูญเสีย	(ร้อยละ)	ตามการกระจายค่าเกณฑ์วัดของสายงาน					วัดอัตราน้ำสูญเสีย ในปีบัญชี 2563 คำนวณจาก $\frac{\text{ปริมาณน้ำผลิตจ่าย} - (\text{ปริมาณน้ำจำหน่าย} + \text{ปริมาณน้ำจ่ายฟรี})}{\text{ปริมาณน้ำผลิตจ่าย}} \times 100$
			(4) จำนวนครั้งที่หยุดจ่ายน้ำ	ครั้ง/หน่วยบริการ/ปี	ตามการกระจายค่าเกณฑ์วัดของสายงาน					- วัดจำนวนครั้งที่หยุดจ่ายน้ำเฉลี่ยต่อหน่วยบริการ/ปี ในรอบปีบัญชี 2563 ที่ผู้ออกแผนการหยุดจ่ายน้ำประจำปี ที่เกิดจากท่อที่มีขนาดตั้งแต่ 100 มิลลิเมตรขึ้นไป โดยมีสาเหตุจาก ท่อแตกรั่ว ท่อระเบิด และท่อเมนจ่ายน้ำชำรุด ยกเว้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจาก กฟภ. ดับไฟ และสาธารณภัย - แผนการหยุดจ่ายน้ำประจำปี ได้แก่ การสร้างหรือทำความสะอาดถังตะกอน ถังน้ำใส การสำรวจหาท่อแตกท่อรั่ว การปรับปรุงระบบไฟฟ้าสถานีผลิตและจ่ายน้ำ อุปกรณ์ท่อชำรุด ย้ายมาตร ย้ายหรือประสานท่อ ติดตั้งซ่อมแซมประตุน้ำ และการหยุดจ่ายน้ำโดยมีประกาศล่วงหน้า - โดยมีเงื่อนไขว่า ระยะเวลาเฉลี่ยที่หยุดจ่ายน้ำ ต้องไม่เกิน 3 ชั่วโมง ถ้าเกินปรับลดคะแนนเท่ากับ 0.50 คะแนน
			(5) แรงดันน้ำ	ร้อยละ	80	85	90	95	100	สำหรับผู้ปฏิบัติงานใน กปภ.สาขา วัดร้อยละของจำนวนจุดวัดแรงดันที่มีแรงดันน้ำเฉลี่ยตามที่ กปภ.กำหนด (เท่ากับหรือมากกว่า 5 หรือ 8.5 เมตร) (ดูรายละเอียดเพิ่มเติม ตามบันทึกข้อตกลง ของสายงาน รพภ.1-5) คำนวณจาก $\frac{\text{จำนวนจุดที่มีแรงดันน้ำเท่ากับหรือมากกว่า 5 เมตร}}{\text{จำนวนจุดที่ตรวจวัดแรงดันทั้งหมด}} \times 100$ ทั้งนี้ จำนวนจุดที่วัดและบันทึกแรงดันน้ำ กำหนดจากจำนวนผู้ใช้น้ำของกปภ. สาขา ณ สิ้นปีบัญชี 2562 โดย - กปภ. สาขาที่มีผู้ใช้น้ำ มากกว่า 25,000 ราย กำหนดวัด 100 จุด/กปภ.สาขา/เดือน - กปภ. สาขาที่มีผู้ใช้น้ำ น้อยกว่า 25,000 ราย กำหนดวัด 50 จุด/กปภ.สาขา/เดือน - กปภ. สาขาที่มีผู้ใช้น้ำ น้อยกว่า 10,000 ราย กำหนดวัด 30 จุด/กปภ.สาขา/เดือน
				สาขา	ตามการกระจายค่าเกณฑ์วัดของสายงาน					สำหรับผู้ปฏิบัติงานใน กปภ.ข.1-10 และ สภ.ภ.1-5 ให้วัดจาก 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้ (1) จำนวน กปภ.สาขา ที่มีแรงดันน้ำเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 5 เมตร ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 - กันยายน 2563 (ดูรายละเอียดเพิ่มเติม ตามบันทึกข้อตกลง ของสายงาน รพภ.1-5) (2) จำนวน กปภ.สาขา ที่มีแรงดันน้ำเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 8.5 เมตร ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 - กันยายน 2563 (ดูรายละเอียดเพิ่มเติม ตามบันทึกข้อตกลง ของสายงาน รพภ.1-5)
(6) ปริมาณน้ำจำหน่ายส่วนเพิ่ม	ล้าน ลบ.ม.	ตามการกระจายค่าเกณฑ์วัดของสายงาน					วัดความสำเร็จของการเพิ่มปริมาณน้ำจำหน่ายของสายงาน จากผลต่างของปริมาณน้ำจำหน่ายปี 2563 เทียบปี 2562			

ตารางแสดงรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัส	ที่มา	วัตถุประสงค์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด					คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง										
					1	2	3	4	5											
ด้านกระบวนการภายใน (ต่อ)																				
C-กปภ.-6	แผนปรับปรุงองค์กรตามหลักเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM / Enablers)	พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้และนวัตกรรม มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน							วัดความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้และนวัตกรรม มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน โดยจำแนกออกเป็น 2 ตัวชี้วัดย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน คือ (1) ระดับความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (สำหรับหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง) (2) ระดับความสำเร็จในการขยายผลนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (สำหรับหน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาค / สายงานปฏิบัติการ) โดยวัดผลในภาพรวมของหน่วยงาน - ระดับฝ่าย/สำนัก (กรณีหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง) และ กปภ.เขต (กรณีหน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาค)										
			(1) ระดับความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	(ระดับ)	1	2	3	4	5	วัดระดับความสำเร็จของการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ Enablers ด้าน 7 การจัดการความรู้ / หัวข้อที่ 5 กระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับของ คณะกรรมการทำงานพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 432/2563 ลง 8 พ.ค. 63 โดยมีหลักเกณฑ์ในการวัดผล 5 ระดับ ดังนี้ <table><tr><td>ระดับ 1</td><td>มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ในระดับฝ่าย/สำนัก</td></tr><tr><td>ระดับ 2</td><td>มีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ - หลักการบริหารคุณภาพ เช่น PDCA, QCC - เครื่องมือการจัดการคุณภาพ เช่น SIPOC, Flow Chart, Cause and Effect Diagram เป็นต้น</td></tr><tr><td>ระดับ 3</td><td>มีการวิเคราะห์และระบุจุดควบคุม/จุดวิกฤติในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมความเสี่ยง</td></tr><tr><td>ระดับ 4</td><td>ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของสายงาน</td></tr><tr><td>ระดับ 5</td><td>สามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน</td></tr></table>	ระดับ 1	มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ในระดับฝ่าย/สำนัก	ระดับ 2	มีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ - หลักการบริหารคุณภาพ เช่น PDCA, QCC - เครื่องมือการจัดการคุณภาพ เช่น SIPOC, Flow Chart, Cause and Effect Diagram เป็นต้น	ระดับ 3	มีการวิเคราะห์และระบุจุดควบคุม/จุดวิกฤติในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมความเสี่ยง	ระดับ 4	ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของสายงาน	ระดับ 5	สามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน
			ระดับ 1	มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ในระดับฝ่าย/สำนัก																
ระดับ 2	มีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ - หลักการบริหารคุณภาพ เช่น PDCA, QCC - เครื่องมือการจัดการคุณภาพ เช่น SIPOC, Flow Chart, Cause and Effect Diagram เป็นต้น																			
ระดับ 3	มีการวิเคราะห์และระบุจุดควบคุม/จุดวิกฤติในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุมความเสี่ยง																			
ระดับ 4	ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของสายงาน																			
ระดับ 5	สามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน																			
(2) ระดับความสำเร็จในการขยายผลนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	(ระดับ)	1	2	3	4	5	วัดความสำเร็จของการขยายผลนวัตกรรม 5 ผลงานตามมติคณะกรรมการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมของ กปภ. (KM-RDI) ครั้งที่ 2/2562 ของ กปภ.เขต สุ กปภ.สาขาในสังกัด โดยมีหลักเกณฑ์ในการวัดผล 5 ระดับ ดังนี้ <table><tr><td>ระดับ 1</td><td>ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน น้อยกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด</td></tr><tr><td>ระดับ 2</td><td>ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน เท่ากับหรือมากกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด</td></tr><tr><td>ระดับ 3</td><td>ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน ครบทุก กปภ.สาขาในสังกัด</td></tr><tr><td>ระดับ 4</td><td>ขยายผลนวัตกรรม 2 ผลงาน - ครบทุก กปภ.สาขาในสังกัด 1 ผลงาน - อีก 1 ผลงานขยายผลเท่ากับหรือมากกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด</td></tr><tr><td>ระดับ 5</td><td>ขยายผลนวัตกรรม 2 ผลงาน ครบทุกกปภ.สาขาในสังกัด</td></tr></table> หมายเหตุ: ใช้หลักเกณฑ์การวัดผลเดียวกันกับที่ปรากฏในบันทึกข้อตกลงของสายงาน รปภ.1-5 (ข้อ 2.14) แตกต่างกันที่เป็นวัดในภาพรวมของ กปภ.เขต (สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสังกัด กปภ.เขต และ กปภ.สาขา) ทั้งนี้ ในกรณีของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักปฏิบัติการ 1-5 ให้วัดในภาพรวมของภาค	ระดับ 1	ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน น้อยกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด	ระดับ 2	ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน เท่ากับหรือมากกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด	ระดับ 3	ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน ครบทุก กปภ.สาขาในสังกัด	ระดับ 4	ขยายผลนวัตกรรม 2 ผลงาน - ครบทุก กปภ.สาขาในสังกัด 1 ผลงาน - อีก 1 ผลงานขยายผลเท่ากับหรือมากกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด	ระดับ 5	ขยายผลนวัตกรรม 2 ผลงาน ครบทุกกปภ.สาขาในสังกัด			
ระดับ 1	ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน น้อยกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด																			
ระดับ 2	ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน เท่ากับหรือมากกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด																			
ระดับ 3	ขยายผลนวัตกรรม 1 ผลงาน ครบทุก กปภ.สาขาในสังกัด																			
ระดับ 4	ขยายผลนวัตกรรม 2 ผลงาน - ครบทุก กปภ.สาขาในสังกัด 1 ผลงาน - อีก 1 ผลงานขยายผลเท่ากับหรือมากกว่า 50% ของ กปภ.สาขาในสังกัด																			
ระดับ 5	ขยายผลนวัตกรรม 2 ผลงาน ครบทุกกปภ.สาขาในสังกัด																			

ตารางแสดงรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัส	ที่มา	วัตถุประสงค์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด					คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง																																																																	
					1	2	3	4	5																																																																		
ด้านกระบวนการภายใน (ต่อ)																																																																											
C-กปภ.-7	แผนปฏิบัติการ	บริหารโครงการตามแผนปฏิบัติการให้มีบรรลุผลสำเร็จ	ร้อยละความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการ	(ร้อยละ)	60	70	80	90	100	วัดความสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติ ในรูปของร้อยละ โดยมีแนวทางในการประเมินผล ดังนี้ 1) แยกวัดผลเป็นรายโครงการ รวมถึงกำหนดน้ำหนักแยกเป็นรายโครงการ 2) จำเป็นต้องแปลงค่าเกณฑ์วัดของโครงการตามแผนปฏิบัติการให้อยู่ในรูปของร้อยละ 3) การกำหนดน้ำหนักของแต่ละโครงการ ให้ลำดับความสำคัญของโครงการ ประกอบกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน/ผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้หลักเกณฑ์พื้นฐาน ดังนี้ <table><tr><th colspan="2">หลักเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักของโครงการฯ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนผลลัพธ์ (BSC)</th></tr><tr><th>งบประมาณต่อโครงการ</th><th>ค่าน้ำหนัก*</th></tr><tr><td>น้อยกว่า 10 ล้านบาท</td><td>ไม่เกิน 5</td></tr><tr><td>10 - 100 ล้านบาท</td><td>ไม่เกิน 10</td></tr><tr><td>มากกว่า 100 ล้านบาท</td><td>ไม่เกิน 20</td></tr><tr><td colspan="2">หมายเหตุ: *น้ำหนักของทุกโครงการรวมกันแล้วไม่เกินกว่ารอบน้ำหนักของตัวชี้วัด (สำหรับปี 2563 คือ ร้อยละ 20)</td></tr></table> ตัวอย่างการกำหนดน้ำหนัก พร้อมแสดงค่าเกณฑ์วัด ตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนผลลัพธ์ (BSC) <table><tr><th rowspan="2">ตัวชี้วัดผลงาน</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th rowspan="2">น้ำหนัก (ร้อยละ)</th><th colspan="5">ค่าเกณฑ์วัด/เป้าหมาย</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr><tr><td colspan="8">C-กปภ.-7 ร้อยละความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการ (20)</td></tr><tr><td>- โครงการ/แผนงาน A (งบ 40 ล้านบาท.)</td><td>ร้อยละ</td><td>10</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td></tr><tr><td>- โครงการ/แผนงาน B (งบ 15 ล้านบาท)</td><td>ร้อยละ</td><td>5</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td></tr><tr><td>- โครงการ/แผนงาน C (งบ 4 ล้านบาท)</td><td>ร้อยละ</td><td>3</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td></tr><tr><td>- โครงการ/แผนงาน D (ไม่ถึงงบประมาณ)</td><td>ร้อยละ</td><td>2</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td></tr></table>	หลักเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักของโครงการฯ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนผลลัพธ์ (BSC)		งบประมาณต่อโครงการ	ค่าน้ำหนัก*	น้อยกว่า 10 ล้านบาท	ไม่เกิน 5	10 - 100 ล้านบาท	ไม่เกิน 10	มากกว่า 100 ล้านบาท	ไม่เกิน 20	หมายเหตุ: *น้ำหนักของทุกโครงการรวมกันแล้วไม่เกินกว่ารอบน้ำหนักของตัวชี้วัด (สำหรับปี 2563 คือ ร้อยละ 20)		ตัวชี้วัดผลงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด/เป้าหมาย					1	2	3	4	5	C-กปภ.-7 ร้อยละความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการ (20)								- โครงการ/แผนงาน A (งบ 40 ล้านบาท.)	ร้อยละ	10	60	70	80	90	100	- โครงการ/แผนงาน B (งบ 15 ล้านบาท)	ร้อยละ	5	60	70	80	90	100	- โครงการ/แผนงาน C (งบ 4 ล้านบาท)	ร้อยละ	3	60	70	80	90	100	- โครงการ/แผนงาน D (ไม่ถึงงบประมาณ)	ร้อยละ	2	60	70	80	90	100
หลักเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักของโครงการฯ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนผลลัพธ์ (BSC)																																																																											
งบประมาณต่อโครงการ	ค่าน้ำหนัก*																																																																										
น้อยกว่า 10 ล้านบาท	ไม่เกิน 5																																																																										
10 - 100 ล้านบาท	ไม่เกิน 10																																																																										
มากกว่า 100 ล้านบาท	ไม่เกิน 20																																																																										
หมายเหตุ: *น้ำหนักของทุกโครงการรวมกันแล้วไม่เกินกว่ารอบน้ำหนักของตัวชี้วัด (สำหรับปี 2563 คือ ร้อยละ 20)																																																																											
ตัวชี้วัดผลงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด/เป้าหมาย																																																																								
			1	2	3	4	5																																																																				
C-กปภ.-7 ร้อยละความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการ (20)																																																																											
- โครงการ/แผนงาน A (งบ 40 ล้านบาท.)	ร้อยละ	10	60	70	80	90	100																																																																				
- โครงการ/แผนงาน B (งบ 15 ล้านบาท)	ร้อยละ	5	60	70	80	90	100																																																																				
- โครงการ/แผนงาน C (งบ 4 ล้านบาท)	ร้อยละ	3	60	70	80	90	100																																																																				
- โครงการ/แผนงาน D (ไม่ถึงงบประมาณ)	ร้อยละ	2	60	70	80	90	100																																																																				
C-กปภ.-8	แผนปฏิบัติการ	เร่งรัดการเบิกจ่ายตามแผน	ร้อยละการเบิกจ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงในช่วงปี	(ร้อยละ)	80	85	90	95	100	ร้อยละของภาพรวมการเบิกจ่ายที่เกิดขึ้นจริงในช่วงปี คำนวณจาก $\frac{\text{ยอดเงินสะสมของการเบิกจ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงของปีบัญชี 2563} \times 100}{\text{ยอดเงินตามงบลงทุนที่อนุมัติให้เบิกจ่ายได้ของปีบัญชี 2563}}$																																																																	
C-กปภ.-9	นโยบาย กปภ.	สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายองค์กร	(1) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการจัดการน้ำสะอาด (Water Safety Plan: WSP) ปี 2563	(ระดับ)	1	2	3	4	5	หลักการและรายละเอียดในการประเมินผลเป็นไปตาม ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 241/2563 (ลง. 28 ก.พ. 63) เรื่อง การประเมินผลการดำเนินการโครงการจัดการน้ำสะอาด Water Safety Plan : WSP ปี 2563 และ คู่มือการตรวจประเมินผลตัวชี้วัด WSP ปี 2563 ระดับ กปภ. สาขา เขต และส่วนกลาง ทั้งนี้ สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้จาก - ระบบหนังสือเวียน (https://intranet.pwa.co.th/Infoma) ประจำวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2563 หรือเข้าถึงได้จาก QR ที่ปรากฏ หรือ https://bit.ly/3b8oTM1 - สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด WSP ปี 2562 (โดยย่อ) ได้จาก QR ที่ปรากฏ หรือ https://bit.ly/3b8oTM1 เช่นกัน หมายเหตุ: ข้อมูลที่นำมาจากคณะกรรมการการดำเนินงาน WSP โดยจะสรุปผลคะแนนแจ้งเวียนทาง INFOMA สอนถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ งานบริหารจัดการน้ำสะอาด (WSP) กองวิจัยและพัฒนา โทร. 0-2551-8868 																																																																	

ตารางแสดงรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัส	ที่มา	วัตถุประสงค์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด					คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
					1	2	3	4	5	
ด้านการบริหารภายใน (ต่อ)										
C-กปภ.-9 (ต่อ)	นโยบาย กปภ.	สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายองค์กร	(2) ร้อยละของจำนวน กปภ. สาขา ที่เข้าร่วมนโยบายส่งเสริม และกำกับการบริหารจัดการลดน้ำสูญเสีย	(ร้อยละ)	60	70	80	90	100	เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัด สายงานปฏิบัติการ 1-5 ดำเนินการตามนโยบายของสายงาน ที่กำหนดนโยบายการบริหารจัดการลดน้ำสูญเสีย เพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ กปภ.สาขา ดำเนินการในปัจจุบัน และกำกับให้ กปภ.สาขาในสังกัด ดำเนินการครบทุก กปภ.สาขา ในปี 2563 เช่น การสร้างภาคีเครือข่ายการสำรวจน้ำสูญเสีย การสร้าง กปภ.สาขาค้นแบบ เพื่อให้ กปภ.สาขาอื่นได้เรียนรู้ และเป็นแนวทางในการลดน้ำสูญเสีย เป็นต้น คำนวณจาก $\frac{\text{จำนวนพนักงานในสังกัดที่เข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายการบริหารจัดการลดน้ำสูญเสียเพิ่มเติมจากที่ดำเนินการอยู่}}{\text{จำนวนพนักงานในสังกัดทั้งหมด}} \times 100$ หมายเหตุ: หมายเหตุ: ใช้หลักเกณฑ์การวัดผลเดียวกันกับที่ปรากฏในบันทึกข้อตกลงของสายงาน รปภ.1-5 (ข้อ 2.9.3) แตกต่างกันที่เป็นวัดในภาพรวมของ กปภ.เขต (สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสังกัด กปภ.เขต และ กปภ.สาขา) ทั้งนี้ ในกรณีของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักปฏิบัติการ 1-5 ให้วัดในภาพรวมของภาค
			(3) Core Business Enablers							
			(3)-1 Core Business Enablers ภาพรวม	(ระดับ)	1	2	3	4	5	- คณะ Enablers แต่ละด้านรวมเฉลี่ย ในปีบัญชี 2563 ตามมติคณะอนุกรรมการกำกับดูแลการประเมินผลการพัฒนาองค์กรของรัฐบาลภาพรวม บวกคะแนนที่ประเมินได้อีกร้อยละ 80 ของส่วนต่างคะแนนประเมินเป็นส่วนกระบวนการ (หัวข้อการบริหารจัดการองค์กร หรือ หัวข้อ SEPA) ประจำปีบัญชี 2562 กับคะแนนประเมิน Baseline - สูตรการคำนวณ ผลคะแนน Enablers แต่ละด้านรวมเฉลี่ย ในปีบัญชี 2563 + Handicap โดย Handicap = (ส่วนต่างผลประเมินการบริหารจัดการหรือข้อ SEPA ของปี 62 กับคะแนนประเมิน Enablers Baseline) * 0.8 - ทั้งนี้ Handicap ของแต่ละรัฐวิสาหกิจ จะขึ้นกับผลการประเมิน หัวข้อกระบวนการ (สำหรับรัฐวิสาหกิจในระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ SEPA) หรือหัวข้อ การบริหารจัดการองค์กร (สำหรับรัฐวิสาหกิจระบบบริหารจัดการองค์กร) หมายเหตุ 1. เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้มีระยะเวลาในการปรับตัวและเตรียมความพร้อมต่อระบบประเมินผลฯ ใหม่ จึงกำหนดระยะเวลาในช่วงเปลี่ยนผ่าน เป็นเวลา 2 ปี (ปีบัญชี 2563 – 2564) หลังจาก 2 ปี ให้ใช้ผลคะแนนการประเมิน Enablers ที่เกิดขึ้นจริง 2. น้ำหนักของ Core Business Enablers แต่ละด้าน มีน้ำหนักเท่ากัน ร้อยละ 5 - ผลคะแนนประเมินของผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดนี้ เท่ากับผลประเมินภาพรวมองค์กร ข้อ 3 Core Business Enablers
			(3)-2 Core Business Enablers รายด้าน	(ระดับ)	ตามการกระจายค่าเกณฑ์วัดของสายงาน					วัดผลคะแนนตามด้านที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย
ด้านการเรียนรู้และเติบโต										
C-กปภ.-10	แผนยุทธศาสตร์ กปภ.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของสายงาน	(ระดับ)	2.5	3	3.5	4	4.5	วัดระดับการประเมินความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ของสายงาน โดยใช้ผลของสายงาน จากแบบสำรวจความผูกพันและพึงพอใจของพนักงานต่อ กปภ. ซึ่งเป็นการสำรวจทัศนคติของพนักงานทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจ ของพนักงานที่มีต่อ กปภ. คำนวณจาก $\text{ค่าเกณฑ์วัดที่ต่ำกว่าค่าผลการสำรวจที่ได้} + \left(\frac{\text{ค่าผลการสำรวจที่ได้} - \text{ค่าเกณฑ์วัดที่ต่ำกว่าค่าผลการสำรวจที่ได้}}{0.5} \right)$ หมายเหตุ: สามารถเข้าถึงตารางช่วยคำนวณได้จาก QR ที่ปรากฏ หรือ https://bit.ly/2yBUkau สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ งานวิเคราะห์และสร้างความผูกพัน กองกิจการสัมพันธ์ โทร. 0-2551-8920
C-กปภ.-11	แผนยุทธศาสตร์ กปภ.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	(ร้อยละ)	≤ 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100	วัดผลการดำเนินงานตามแผนสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ปี 2563 (วัดในรูปของร้อยละความสำเร็จ) ทั้งนี้ สามารถเข้าถึง แผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี 2561-2565 ได้จาก - ระบบหนังสือเวียน (https://intranet.pwa.co.th/infoma) ประจำวันอังคารที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2561 (มท 55613/196) หรือเข้าถึงได้จาก QR ที่ปรากฏ หรือ https://bit.ly/3blQHqE สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ งานวิเคราะห์และสร้างความผูกพัน กองกิจการสัมพันธ์ โทร. 0-2551-8920

ตารางแสดงรายละเอียดและคำอธิบายตัวชี้วัดร่วม (Common KPIs) ประจำปี 2563

รหัส	ที่มา	วัตถุประสงค์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด					คำจำกัดความ หลักการคำนวณ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง										
					1	2	3	4	5											
ด้านการเรียนรู้และเติบโต (ต่อ)																				
C-กปค.-12	แผนยุทธศาสตร์ กปค.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วมตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	(ระดับ)	1	2	3	4	5	วัดจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี 2563 - โดยวัดจาก 5 กิจกรรม (รวม 16-17 ครั้ง/ปี) ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมได้โดยตรง ได้แก่ 1. โครงการดาวเด่นประจำไตรมาส 2. Big Cleaning Day 3. สนทนาประสานใจ (เฉพาะกอง ในสังกัด กปค.ข.1-10) 4. ศึกษาดูงาน และ 5. สนทนายามเช้า (Morning Talk) โดยรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี 2561-2565 เป็นไปตาม มท 55613/196 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2561 ระดับ 1 ไม่เข้าร่วมกิจกรรม 10 ครั้งขึ้นไป ระดับ 2 ไม่เข้าร่วมกิจกรรม 8-9 ครั้ง ระดับ 3 ไม่เข้าร่วมกิจกรรม 6-7 ครั้ง ระดับ 4 ไม่เข้าร่วมกิจกรรม 4-5 ครั้ง ระดับ 5 ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่เกิน 3 ครั้ง ทั้งนี้ ท่านสามารถเข้าถึง แผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปี 2561-2565 ได้จาก - ระบบหนังสือเวียน (https://intranet.pwa.co.th/infoma) ประจำวันอังคารที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2561 3 หรือเข้าถึงได้จาก QR ที่ปรากฏ หรือ https://bit.ly/3bLOHqE สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ งานวิเคราะห์และสร้างความผูกพัน กองกิจการสัมพันธ์ โทร. 0-2551-8920 										
C-กปค.-13	แผนยุทธศาสตร์ กปค.	ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จจากการเรียนรู้และพัฒนา	(ระดับ)	1	2	3	4	5	เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นไปที่การจัดการความรู้ วิจัยและนวัตกรรม (KM-IM) <table><tr><td>ระดับ 1</td><td>มีความตระหนักและเข้าใจว่าการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</td></tr><tr><td>ระดับ 2</td><td>เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เข้าร่วมงานประจำปีวิชาการ ☐ เข้าใจงานระบบบริหารจัดการความรู้องค์กร (https://km-im.pwa.co.th) อย่างน้อย 2 ครั้ง</td></tr><tr><td>ระดับ 3</td><td>เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในฐานะผู้ร่วมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัลนวัตกรรม ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัล QC ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม ทูตวิจัย ☐ เป็นผู้นำเสนอผลงาน/มีส่วนร่วมในกิจกรรมงานประจำปีวิชาการ ☐ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ ในกิจกรรม Morning Talk</td></tr><tr><td>ระดับ 4</td><td>มีความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ ในการนำวิธีการ/เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอยู่เสมอ</td></tr><tr><td>ระดับ 5</td><td>ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้ (ผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ 5 ให้รายงานผลพร้อมส่งผลงานผ่านสายงานมาด้วย กองบริหารองค์ความรู้ สำนักวิทยากร กปค. เพื่อรวบรวม คัดเลือก และเผยแพร่ ตามหลักการจัดการความรู้ต่อไป)</td></tr></table> ทั้งนี้ ท่านสามารถเข้าถึง รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://bit.ly/3f1snH หรือ QR ที่ปรากฏ หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ กองบริหารองค์ความรู้ สำนักวิทยากร กปค. โทร. 0-2551-8821 	ระดับ 1	มีความตระหนักและเข้าใจว่าการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	ระดับ 2	เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เข้าร่วมงานประจำปีวิชาการ ☐ เข้าใจงานระบบบริหารจัดการความรู้องค์กร (https://km-im.pwa.co.th) อย่างน้อย 2 ครั้ง	ระดับ 3	เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในฐานะผู้ร่วมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัลนวัตกรรม ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัล QC ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม ทูตวิจัย ☐ เป็นผู้นำเสนอผลงาน/มีส่วนร่วมในกิจกรรมงานประจำปีวิชาการ ☐ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ ในกิจกรรม Morning Talk	ระดับ 4	มีความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ ในการนำวิธีการ/เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	ระดับ 5	ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้ (ผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ 5 ให้รายงานผลพร้อมส่งผลงานผ่านสายงานมาด้วย กองบริหารองค์ความรู้ สำนักวิทยากร กปค. เพื่อรวบรวม คัดเลือก และเผยแพร่ ตามหลักการจัดการความรู้ต่อไป)
ระดับ 1	มีความตระหนักและเข้าใจว่าการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน																			
ระดับ 2	เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เข้าร่วมงานประจำปีวิชาการ ☐ เข้าใจงานระบบบริหารจัดการความรู้องค์กร (https://km-im.pwa.co.th) อย่างน้อย 2 ครั้ง																			
ระดับ 3	เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในฐานะผู้ร่วมการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัลนวัตกรรม ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม รางวัล QC ☐ เป็นผู้ส่งผลงานเข้าร่วม ทูตวิจัย ☐ เป็นผู้นำเสนอผลงาน/มีส่วนร่วมในกิจกรรมงานประจำปีวิชาการ ☐ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ ในกิจกรรม Morning Talk																			
ระดับ 4	มีความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ ในการนำวิธีการ/เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอยู่เสมอ																			
ระดับ 5	ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้นได้ (ผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ 5 ให้รายงานผลพร้อมส่งผลงานผ่านสายงานมาด้วย กองบริหารองค์ความรู้ สำนักวิทยากร กปค. เพื่อรวบรวม คัดเลือก และเผยแพร่ ตามหลักการจัดการความรู้ต่อไป)																			

ปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563

วันที่	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	นำเสนอ/จัดส่ง/ดำเนินการ	แบบฟอร์ม
1 ต.ค. 62 - 31 ต.ค. 63	การจัดทำบัตรคะแนน (Balanced Scorecard) : กำหนดตัวชี้วัด นำหนักตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย			
	1. ให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ลงในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด ที่ระบุไว้ใน "คู่มือมาตรฐานตัวชี้วัดบุคคล"	พนักงานทุกคน และผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด	- ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด พิจารณาสอบทานการกำหนดตัวชี้วัด ผลงาน และน้ำหนักตามตัวชี้วัดของพนักงานรายบุคคลในสังกัด	แบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด
	2.1 พิจารณาสอบทานการกำหนดตัวชี้วัด นำหนักตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของพนักงานรายบุคคลในสังกัด ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสอบทานแล้วพบว่ากำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายยังไม่สอดคล้องกับการกิจหลักที่สำคัญและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชากลงร่วมกันกับพนักงานกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายใหม่ ให้มีความสอดคล้องกันต่อไป 2.2 กรณีที่พนักงานไม่ยอมรับหรือไม่ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด ให้ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัดเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ในแต่ละระดับเพื่อพิจารณาร่วมกัน และหากยังไม่ได้ข้อยุติให้ผู้บังคับบัญชานำเสนอประเด็นปัญหา ต่อคณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน เพื่อพิจารณา และความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงาน ฯ ให้ถือเป็นข้อยุติ	ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด	- ลงนามในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดของพนักงานรายบุคคล และจัดส่งให้พนักงานลงนามรับทราบเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ต่อไป - จัดส่งผลสรุปการสอบทานการกำหนดตัวชี้วัด นำหนักตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ของพนักงานในสังกัดให้กับคณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงานเพื่อพิจารณาสอบทานและให้ความเห็นชอบ	แบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด
	3.1 พิจารณาสอบทานการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด ของพนักงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3.2 พิจารณา และให้ความเห็นในการกำหนด ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของพนักงานที่ไม่ยอมรับหรือไม่ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด โดยให้ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงาน ฯ เป็นข้อยุติที่พนักงานต้องปฏิบัติตาม	คณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 541/2557 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2557	- จัดส่งให้ผู้ช่วยการฝ่าย/สำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน และพนักงานในสังกัด เพื่อให้ไปปรับปรุง แก้ไข การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	แบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด
	4.1 นำตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่ได้รับการสอบทาน และรับรองผลจากคณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน แจ้งให้พนักงานทุกคนในสังกัดทราบ 4.2 ผู้บังคับบัญชาและพนักงานนำแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก, ผู้อำนวยการกอง / ผู้จัดการ กปภ.สาขา และหัวหน้างานของแต่ละหน่วยงาน	- แจ้งให้พนักงานทุกคน ในสังกัดทราบและปรับปรุง แก้ไข ในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงาน ฯ กำหนด	แบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด
	การรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด			
	5. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีแรกตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด (ครั้งที่ 1: เพื่อติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ ตั้งแต่ ต.ค. 62 - มี.ค 63)	พนักงานทุกคน	- นำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
	6. พิจารณาผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หากคาดว่าจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกับพนักงานทบทวน ปรับปรุง แผนงาน วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ กรณีที่คาดว่าจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อันเนื่องมาจากได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ หรือสภาวะแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้ สามารถพิจารณาทบทวน ปรับปรุง ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายใหม่ โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ และนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาการขึ้นครองผลการประเมินของพนักงาน ฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ	ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด		
	7.1 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งปีงบประมาณตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด (ครั้งที่ 2: เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ต.ค. 62 - ก.ย. 63) 7.2 จัดเตรียมเอกสารการประเมินผล เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานทุกคน	- นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด เพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ผลงาน 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - ส่วนที่ 1 : สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ส่วนที่ 2 : การประเมินผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด 3. แบบประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency)

ปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563

วันที่	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง	นำเสนอ/จัดส่ง/ดำเนินการ	แบบฟอร์ม
การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
1 - 30 พ.ย. 63	8. พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคลในสังกัด และลงนามในแบบสรุปคะแนนประเมินผลของพนักงาน และแจ้งให้พนักงานรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นรายบุคคล	ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด	- กรณีที่พนักงานไม่ยอมรับหรือไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ เพื่อร่วมกันพิจารณาประเมินผล และหากยังไม่ได้ข้อยุติให้ผู้บังคับบัญชาส่งประเด็นเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลประจำปี เพื่อพิจารณา และความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลของพนักงานฯ <u>ในกรณีเป็นข้อยุติ</u>	1. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงาน 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - ส่วนที่ 1 : สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ส่วนที่ 2 : การประเมินผลสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด 3. แบบประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency)
	9.1 สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย กรณีที่มีพนักงานมีคะแนนเท่ากัน ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดลำดับที่ตามความเหมาะสม	ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกอง/ผู้จัดการ กปภ. สาขา ขึ้นไป หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	- นำสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลของพนักงานฯ เพื่อพิจารณาสอบทานและรับรองผลการประเมินผลของพนักงานในสังกัด	สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานในสังกัด แยกตามกลุ่มพนักงานที่กำหนด
	10. พิจารณาสอบทานและรับรองผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้น ในสังกัด เพื่อนำเสนอผู้บริหารสูงสุดของสายงาน ให้ความเห็นชอบ (ประธานคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานฯ)	คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 541/2557 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2557	- นำเสนอผู้บริหารสูงสุดของแต่ละสายงาน (ประธานคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานฯ) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานในสังกัด แยกตามกลุ่มพนักงานที่กำหนด	1. สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานในสังกัด แยกตามกลุ่มพนักงานที่กำหนด 2. บันทึกการลงนามของ คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน
1 - 20 ธ.ค. 63	11. พิจารณาให้ความเห็นชอบสรุปผลการประเมินของพนักงานในสังกัด	ผู้บริหารสูงสุดของสายงาน (ประธานคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานฯ)	- แจ้งผลสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด (ต้นฉบับ) ภายใน 30 ธ.ค. 63 มาที่ ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (ผวป.) เพื่อดำเนินการจัดทำรายงานข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี 2563 สำหรับนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น) และการจ่ายโบนัส (เฉพาะผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป) ประจำปี 2563	บันทึกการลงนามของคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน
21 - 30 ธ.ค. 63	12.1 ปิดประกาศสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ให้พนักงานในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน 12.2 กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานฯ ได้ให้ความเห็นชอบ ปรับปรุง แก้ไข คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ กปภ. กำหนด	ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด	1. แจ้งให้พนักงานลงนามรับทราบผลการประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขใหม่ 2. จัดส่งสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดที่ปรับปรุงแก้ไขใหม่ (ต้นฉบับ) มาที่ ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (ผวป.) ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2563	1. สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงาน ในสังกัด แยกตามกลุ่มพนักงานที่กำหนด 2. บันทึกการลงนามของ คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน
5 ม.ค. - 28 ก.พ. 63 *	13.1 รวบรวม ตรวจสอบ และจัดทำรายงานสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ของพนักงานทุกระดับชั้น ในแต่ละสายงาน โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อยตามกลุ่มพนักงานที่กำหนด 13.2 จัดส่งข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับชั้นให้กับ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ผบท.) เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น) และการจ่ายโบนัส (เฉพาะผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า ขึ้นไป) ประจำปี 2563	ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (ผวป.)	- จัดส่งข้อมูลรายงานสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 ของพนักงานทุกระดับชั้นต่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ผบท.) เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น) และการจ่ายโบนัสประจำปี 2563 ให้ทันภายในเวลาที่กำหนด ต่อไป	สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับชั้น แยกตามแต่ละสายงาน โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ตามกลุ่มพนักงานที่กำหนด

* นับจากทุกหน่วยงานจัดส่งผลสรุปคะแนนประเมินผลให้กับ ผวป. ภายใน 30 ธ.ค. 2563

หมายเหตุ :

- คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละสายงาน ที่คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของแต่ละสายงาน ได้ให้ความเห็นชอบ และจัดส่งสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด มาที่ ฝ่ายวางแผนและประเมินทรัพยากรบุคคล (ผวป.) เรียบร้อยแล้ว ให้ถือว่าเป็นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นข้อยุติ
- กรณีที่ ผวป. ได้บันทึกข้อมูลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน ลงระบบสารสนเทศ และจัดส่งข้อมูลรายงานคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ผบท.) เรียบร้อยแล้ว หากคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นในแต่ละสายงาน มีความประสงค์แก้ไขคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด สามารถดำเนินการพิจารณาได้โดยนำเสนอต่อผู้ว่าการ เพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดส่งให้ ผวป. ต่อไปด้วย